



Labour Canada
Travail Canada

CAI
L
-7227

3 1761 11767605 6

Federal Mediation and Conciliation Service

Canada

The role of FMCS

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) is responsible for the administration of Part I of the Canada Labour Code. This legislation establishes the framework within which collective bargaining is conducted in the federal private sector. Industries covered by Part I include railways, airlines, interprovincial trucking, banking, broadcasting and communications, shipping and longshoring, uranium mining, grain elevators, and Crown corporations.

Specifically, the Federal Mediation and Conciliation Service is responsible for supplying the dispute resolution services provided for in the legislation. These services include the conciliation and mediation of disputes between employers and unions during the negotiation of collective agreements; preventive mediation to assist the parties in improving their relationship during the term of an agreement; and the provision of arbitrators to hear and decide grievances which arise during the day-to-day administration of the collective agreement. In addition, FMCS is responsible for advising the Minister of Labour on matters of policy relating to collective bargaining and the industrial relations system.

The Canada Labour Relations Board (CLRB), which is an autonomous quasi-judicial agency reporting to Parliament through the Minister of Labour, also has responsibilities relative to Part I of the Canada Labour Code. The CLRB is responsible for determining the scope of bargaining units, for conducting representation votes and certifying bargaining agents, and for making determinations when it is alleged that a provision of the Labour Code has been violated. Since 1972, the CLRB has been totally independent of Labour Canada.

How FMCS helps

The Federal Mediation and Conciliation Service is directed by the Associate Deputy Minister of Labour. In order to carry out its responsibilities effectively, FMCS is organized into four branches: Mediation and Conciliation; Arbitration Services; Legislative and Special Projects; and Technical Support and Operational Research.

FMCS headquarters is located in the Capital Region. The Mediation and Conciliation Branch also has field offices in six cities across the country with staff available to provide immediate response to collective bargaining disputes.

In addition to appointing arbitrators to resolve grievances arising from collective agreements between parties subject to the Canada Labour Code (Part I), the Arbitration Services Branch appoints adjudicators to hear and dispose of complaints of alleged unjust dismissal filed by non-unionized employees under Part III of the Code. This branch also conducts research into various aspects of and developments in the arbitration field.

The Legislative and Special Projects Branch analyzes labour board and court decisions to ensure the maintenance of an appropriate framework for labour-management relations, and provides advice on a variety of government initiatives with implications for labour relations.

The Technical Support and Operational Research Branch provides socio-economic analyses of collective bargaining matters and technical expertise to assist mediators and conciliators and conducts research on a wide range of collective bargaining issues.

The process

Conciliation is a persuasive technique used by skilled FMCS personnel to assist unions and employers in settling their collective bargaining differences. It involves a thorough exploration of alternative courses of action and solutions in an effort to find a compromise position that each party can accept. During the conciliation phase, the parties do not have the right to strike or lockout. If conciliation is unsuccessful in assisting the parties to resolve their dispute, the Minister formally advises the parties of the termination of the conciliation process, and they acquire the right to strike or lockout after seven calendar days.

Mediation, like conciliation, is a persuasive technique, but it is more often applied when the parties are under the additional pressure of an imminent or actual work stoppage. The mediator may suggest terms or conditions which he or she recommends as a reasonable area of settlement, and the parties are free to accept or reject these suggestions. Conciliation and mediation are called "third-party assistance" since they have no power to compel the parties to agree to settle their differences.

Arbitration, on the other hand, is a process whereby a third party makes a decision which is binding upon the union and employer. In federal jurisdiction, arbitration is used to settle disputes which arise during the lifetime of a collective agreement. Such differences, called grievances, usually result from a disagreement over how a provision of the collective agreement should be interpreted or applied. In federal jurisdiction, it is unlawful for the parties to initiate a work stoppage over a grievance.

How to obtain FMCS services

Any of the above-mentioned services provided by the Federal Mediation and Conciliation Service can be requested by the authorized representative of a union or employer. The procedure to follow in requesting the specific service required is contained in the Canada Industrial Relations Regulations.

For a copy of the regulations or more information, please contact

Federal Mediation and
Conciliation Service,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 997-3292

or the Labour Canada office nearest you.

Published by authority of the
Minister of Labour,
Government of Canada

© Minister of Supply and Services Canada, 1984
Labour Canada Cat. No. L30-1248/848
Third edition, 1988

Printed in Canada



3



Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Le rôle du S F M C

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (S F M C) est chargé de l'application des dispositions de la partie I du Code canadien du travail. Cette loi fixe le cadre de la négociation collective dans le secteur privé de compétence fédérale. Au nombre des industries assujetties à la partie I, on compte les chemins de fer, les lignes aériennes, le transport routier interprovincial, les banques, la radiodiffusion, la télédiffusion et les communications, le transport maritime et le débardage, les mines d'uranium, les élévateurs à grains et les sociétés d'État.

De façon plus précise, le Service fédéral de médiation et de conciliation est chargé de fournir les services de règlement des différends que prévoit la loi. Ces services comprennent la médiation et la conciliation, auxquelles on a recours lorsque des différends surviennent entre employeurs et syndicats pendant la négociation de conventions collectives; la médiation préventive, qui a pour but d'aider les parties à entretenir de bonnes relations pendant la durée de leur convention collective; la nomination d'arbitres pour entendre et régler les griefs issus de l'administration courante d'une convention collective. De plus, le S F M C est chargé de conseiller le ministre du Travail sur les politiques rattachées aux pratiques de la négociation collective et des relations industrielles.

La partie I du Code canadien du travail confère également certaines responsabilités au Conseil canadien des relations du travail (C C R T), organisme autonome et aux pouvoirs quasi judiciaires qui relève du Parlement par l'intermédiaire du ministre du Travail. Ainsi, le C C R T est chargé de déterminer la taille des unités de négociation, d'ordonner la tenue de scrutins de représentation au sein des unités, d'accréditer les syndicats à titre d'agents négociateurs et de rendre un jugement lorsqu'il est allégué qu'une disposition du Code a été violée. Depuis 1972, le C C R T est tout à fait indépendant de Travail Canada.

Le fonctionnement

Le Service fédéral de médiation et de conciliation est dirigé par le sous-ministre associé du Travail. Pour s'acquiescer au mieux de sa tâche, le S F M C est divisé en quatre directions : la Direction de la médiation et de la conciliation, la Direction des services d'arbitrage, la Direction des projets législatifs et spéciaux, et la Direction de la recherche opérationnelle et du soutien technique.

L'administration centrale du S F M C se trouve dans la région de la Capitale. La Direction de la médiation et de la conciliation possède en plus des bureaux régionaux dans six villes du pays où le personnel en place s'emploie à régler rapidement les différends en matière de négociation collective.

En plus de nommer des arbitres pour régler les griefs découlant de conventions collectives entre des parties assujetties à la partie I du Code, la Direction des services d'arbitrage désigne des arbitres pour entendre et disposer des plaintes de prétendu congédiement injuste formulées par des employés non syndiqués en vertu de la partie III du Code. Cette direction effectue également des travaux de recherche sur divers aspects du domaine de l'arbitrage et sur son évolution.

La Direction des projets législatifs et spéciaux analyse les décisions des tribunaux du travail et des cours de justice en vue de maintenir le cadre qui convient aux relations patronales-syndicales. Elle joue en outre un rôle de conseiller quant à diverses initiatives gouvernementales qui se reflètent sur les relations du travail.

De son côté, la Direction de la recherche opérationnelle et du soutien technique effectue des analyses socio-économiques en matière de négociation collective, fournit une

aide technique aux médiateurs et conciliateurs et réalise des travaux de recherche sur une multitude de questions liées à la négociation collective.

Les techniques d'intervention

La conciliation est une technique de persuasion qu'utilise le personnel qualifié du S F M C afin d'aider les syndicats et les employeurs à régler leurs différends en matière de négociation collective. Elle suppose une exploration poussée des moyens et des solutions possibles pour en arriver à un compromis acceptable par chacune des parties. Au stade de la conciliation, les parties n'ont pas le droit de déclarer une grève ou un lock-out. Si, à la suite de cette étape, elles n'ont toujours pas réussi à résoudre leur différend, le Ministre les informe officiellement qu'il met fin à la conciliation. Le droit de grève ou de lock-out leur est alors acquis sept jours civils après qu'elles ont reçu l'avis du Ministre.

Tout comme la conciliation, la médiation est une technique de persuasion, mais on y a surtout recours lorsque les parties sont soumises à la pression supplémentaire d'un arrêt de travail imminent ou en cours. Le médiateur peut recommander des modalités ou des conditions qu'il juge être un terrain d'entente raisonnable pour les deux parties qui, de leur côté, sont libres d'accepter ou de rejeter ces propositions. On désigne la médiation et la conciliation comme « l'aide d'une tierce partie »; car on ne peut, par ces interventions, obliger les parties à régler leurs différends.

L'arbitrage, en revanche, lie le syndicat et l'employeur qui doivent se conformer à la décision de la tierce partie. Dans le secteur de compétence fédérale, l'arbitrage sert à régler les conflits qui surviennent pendant la durée d'une convention collective. Ce type de différends, appelés griefs, découlent habituellement d'un désaccord sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective. Dans le secteur de compétence fédérale, il est illégal de déclencher un arrêt de travail en raison d'un grief.

Comment obtenir les services du S F M C

Le représentant autorisé d'un syndicat ou d'un employeur peut demander au Service fédéral de médiation et de conciliation n'importe lequel des services susmentionnés. La marche à suivre pour demander le service requis figure dans le Règlement du Canada sur les relations industrielles.

Pour obtenir un exemplaire du Règlement ou de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec

Le Service fédéral de médiation et de conciliation
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 997-3292

ou avec le bureau de Travail Canada le plus proche.

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
Gouvernement du Canada

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1984
N° de cat. de Travail Canada L30-1248/848
Troisième édition, 1988

Imprimé au Canada